EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.5, No.6, September 2026

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai : Studi Pada Pegawai KPH Perhutani Majalengka

Rafael Adhwaa Naufal[1], Sandi Nasrudin Wibowo[2]
[1,2] Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
E-mail: rafael.122020500@ugj.ac.id[1], Email: sandi.nwibowo@ugj.ac.id[2]

Article History:
Received: 26 Juni 2026
Revised: 02 Juli 2026
Accepted: 11 September 2026

Keywords: *Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai KPH Perhutani Majalengka. Disiplin kerja dipandang sebagai perilaku penting karena mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KPH Perhutani Majalengka sebanyak 65 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, peran kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa model menjelaskan 16,6% variasi disiplin kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja memerlukan penguatan kepemimpinan yang didukung oleh sistem organisasi, pengawasan, keadilan, dan standar kerja yang konsisten.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat mendukung

terciptanya efektivitas dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kualitas kerja, tingginya tingkat pelanggaran aturan, serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya peran kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama Northouse (2022). Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, pengawasan yang efektif, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang tepat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2022).

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. (Fauzaan, 2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada instansi pemerintahan. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, menaati aturan organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, dimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja tidak selalu signifikan pada setiap organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi yang berbeda.

KPH Perhutani Majalengka sebagai organisasi yang bergerak dalam pengelolaan sumber daya hutan memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dengan instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta pada umumnya. Dalam menjalankan tugas pengelolaan kawasan hutan, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi agar seluruh aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi faktor yang penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada organisasi pengelolaan sumber daya hutan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, dan perusahaan jasa. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi dasar perlunya penelitian ini dilakukan. Selain itu, hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja juga masih menunjukkan inkonsistensi sehingga memerlukan pengujian kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Penelitian terdahulu (Dosinaeng, 2025) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan disiplin kerja. Penelitian mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja telah banyak dilakukan dan umumnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. (Roy & Sumartik, 2021) menemukan bahwa kepemimpinan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. Selanjutnya, (Aeni & Kuswanto, 2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam membentuk perilaku kerja. penelitian (Fitrianty & Siddiq, 2024) pada Perum Perhutani KPH Bandung juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai KPH Perhutani Majalengka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak KPH Perhutani Majalengka dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai melalui penguatan peran kepemimpinan dan pengembangan motivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengoordinasikan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memberikan perintah, tetapi juga kemampuan membangun komunikasi, memberikan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjadi teladan bagi bawahan.

Menurut (Northouse, 2022), kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, (Yukl, 2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana cara melaksanakannya secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini, peran kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator yang meliputi pengawasan terhadap bawahan, pemberian arahan kerja, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, kepercayaan diri pemimpin, dan keteladanan pemimpin. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsi-fungsi tersebut secara efektif akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif, termasuk meningkatnya disiplin kerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Motivasi menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi perilaku, produktivitas, serta kinerja pegawai dalam organisasi.

(Robbins & Judge, 2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan. (Armstrong & Taylor, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta mematuhi berbagai aturan yang berlaku dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pengembangan karier. Pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih disiplin.

Disiplin Kerja

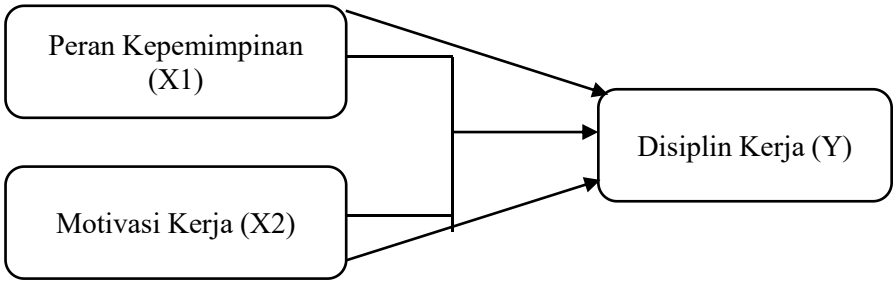
Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan produktivitas, dan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, penggunaan fasilitas kerja, dan penyelesaian tugas sesuai ketentuan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi serta mampu melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPH Perhutani Majalengka yang berjumlah 65 responden. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 karena skala tersebut mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2022) . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu Peran Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25 melalui pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). kerangka pemikiran dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes dengan mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur (Sugiyono, 2019). Berikut kriteria pengujiannya:

a) Jika r hitung > r tabel berarti valid
b) Jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh uji validitas yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Peran Kepemimpinan (X1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,611	0,240	Valid
2	0,831	0,240	Valid
3	0,694	0,240	Valid
4	0,651	0,240	Valid
5	0,852	0,240	Valid
6	0,787	0,240	Valid

Sumber: Data diolah spss, 2025

Hasil perhitungan uji validitas terhadap peran kepemimpinan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,240 maka seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Motivasi (X2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,676	0,240	Valid
2	0,661	0,240	Valid
3	0,738	0,240	Valid
4	0,781	0,240	Valid
5	0,623	0,240	Valid
6	0,633	0,240	Valid
7	0,749	0,240	Valid
8	0,641	0,240	Valid
9	0,728	0,240	Valid
10	0,527	0,240	Valid

Sumber: Data diolah spss 2025

Hasil perhitungan uji validitas terhadap motivasi menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,240 maka seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,701	0,24	Valid
2	0,786	0,24	Valid
3	0,733	0,24	Valid
4	0,683	0,24	Valid

Sumber: Data diolah sendiri, 2025

Hasil perhitungan uji validitas terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,240, maka seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2019). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Total item pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Peran kepemimpinan	6	0,837	0,60	Reliabel
2	Motivasi	10	0,869	0,60	Reliabel
3	Disiplin kerja	4	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah sendiri, 2025

Uji Normalitas

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji normal P-Plot dan grafik histogram dengan aplikasi SPSS 25.

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Keterangan	Nilai
N	65
Test Statistic	0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0.772	1.295	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0.772	1.295	Tidak terjadi Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance >0,100 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hal ini menunjukan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0.266	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0.266	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi >0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Arah Pengaruh	Signifikansi
(Constant)	8.055		
Peran Kepemimpinan	0.246	Positif	Signifikan
Motivasi	0.065	Positif	Signifikan

Berdasarkan hasil uji Glejser dengan nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.055 + 0{,}246X1 + 0{,}065X2$$

Nilai konstanta sebesar 8.055 menunjukkan nilai disiplin kerja ketika variabel independen dianggap nol. Koefisien peran kepemimpinan sebesar 0.246 menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja, sedangkan koefisien morivasi sebesar 0,065 menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	Sig.	Keterangan	Keputusan
Peran Kepemimpinan	2.525	0.014	Berpengaruh signifikan	H1 Diterima
Motivasi	1.341	0.185	Tidak berpengaruh	H2 Ditolak

Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap disiplin kerja (sig. = 0,014 < 0,05), sehingga H1 diterima. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (sig. = 0,185 > 0,05) sehingga H2 ditolak.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	Sig.	Keterangan
7.385	0.001	Model signifikan

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < (0,05), yang berarti bahwa peran kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R Square
0.439	0.192	0.166

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,166 menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan dan Motivasi mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja sebesar 16,6%, sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, pengawasan, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, pengawasan, pembinaan, serta keteladanan yang mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini mendukung teori Peter (Northouse, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik akan meningkatkan kepatuhan dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada objek penelitian ini.

Menurut (Robbins & Judge, 2022), motivasi merupakan dorongan yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Namun demikian, disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, melainkan juga oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem pengawasan, serta penerapan aturan kerja. Oleh karena itu, meskipun

pegawai memiliki motivasi yang baik, disiplin kerja belum tentu meningkat apabila faktor-faktor pendukung lainnya belum optimal.

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan disiplin kerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 16,6% menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Disiplin Kerja sebesar 16,6%, sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai memerlukan dukungan kepemimpinan yang efektif serta pengelolaan faktor-faktor organisasi lainnya seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem pengawasan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa Peran Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan sebagai upaya untuk memperkuat disiplin kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPH Perhutani Majalengka, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial. Namun, secara simultan peran kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 16,6% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi disiplin kerja sebesar 16,6%, sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, KPH Perhutani Majalengka disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam aspek pengawasan, pemberian arahan, pengambilan keputusan, dan keteladanan, karena terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, organisasi perlu memperkuat faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan dan sanksi, komunikasi, serta pengawasan yang lebih efektif agar disiplin kerja pegawai dapat terus meningkat. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu objek, yaitu KPH Perhutani Majalengka, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada organisasi lain. Kedua, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu peran kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Ketiga, nilai Adjusted R Square sebesar 16,6% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). *The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance*.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.

Dosinaeng, R. B. D. R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi*.

Fauzaan, R. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai*.

Fitrianty, E., & Siddiq, A. M. (2024). *The Influence of Leadership, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.).

Roy, F. I., & Sumartik. (2021). *The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Yukl, G. (2023). *Leadership in Organizations* (10th ed.).